



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 1410-1420

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Metode 360-Degree Feedback Sebagai Metode Evaluasi Kinerja Guru: Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Keterampilan BBC Build Better Communitaion (LKP BBC)

Tsardosslapito^{1✉}, Mala Pebriyanti², Supatrem³

Universitas Pertiwi

Email: 24220004@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstract

Teacher performance evaluation is a crucial element in improving the quality of education in training and course institutions. This study aims to describe the teacher performance evaluation process at BBC Build Better Communication using the 360-degree feedback model and to explain the relationship between the evaluation process and the institution's quality objectives. This research employs a qualitative approach with data collection techniques including interviews and document analysis. The 360-degree feedback model enables a comprehensive assessment of teacher performance from various stakeholders, including students, colleagues, and management. The findings reveal that the teacher evaluation process at BBC is conducted systematically, considering pedagogical aspects, professionalism, and student satisfaction. Furthermore, teacher performance evaluation directly contributes to achieving the institution's quality targets, particularly in enhancing learning quality and student satisfaction. This study highlights that the 360-degree feedback model can be an effective approach to assessing and developing teacher competencies in non-formal education settings.

Keywords: Teacher Performance Evaluation, 360-Degree Feedback, Quality Targets, Non-Formal Education, LKP.

Abstrak

Penilaian kinerja guru merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga kursus dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses penilaian kinerja guru di LKP BBC Build Better Communication menggunakan model *360-degree feedback*, dan menjelaskan keterkaitan proses penilaian tersebut dengan sasaran mutu lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan analisis dokumen. Model *360-degree feedback* memungkinkan evaluasi yang komprehensif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk siswa, rekan kerja, dan manajemen, sehingga memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja di BBC dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan aspek pedagogik, profesionalisme, dan kepuasan siswa. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran mutu lembaga, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan peserta didik. Studi ini menegaskan bahwa model *360-degree feedback* dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam menilai dan mengembangkan kompetensi guru di lingkungan pendidikan nonformal.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja Guru, 360-Degree Feedback, Sasaran Mutu, Pendidikan Nonformal, LKP*

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja merupakan komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya melalui optimalisasi kontribusi individu (Armstrong & Taylor, 2014). Menurut Huda (2022), evaluasi kinerja tidak hanya menilai hasil kerja tetapi juga mendorong peningkatan kualitas perilaku kerja, seperti orientasi terhadap tugas dan pencapaian hasil yang selaras dengan misi organisasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi alat strategis untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

Pengukuran kinerja menghadapi tantangan seperti bias subjektivitas dan kurangnya sistem pengukuran yang terintegrasi. Menurut Pasolong (2019), pengukuran yang efektif harus mencakup elemen kuantitas, kualitas, dan efisiensi waktu, serta mempertimbangkan penggunaan sumber daya organisasi secara optimal. Di sisi lain, (Anisa et al., 2021) menunjukkan bahwa integrasi teknologi, seperti analitik berbasis data, telah membantu mengurangi subjektivitas dan meningkatkan keberlanjutan dalam evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan sinergi dalam tim dan organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian Wibowo et al. (2023), kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan sebagai faktor utama. Armstrong &

Taylor (2014) menambahkan bahwa sistem evaluasi yang terstruktur membantu organisasi membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

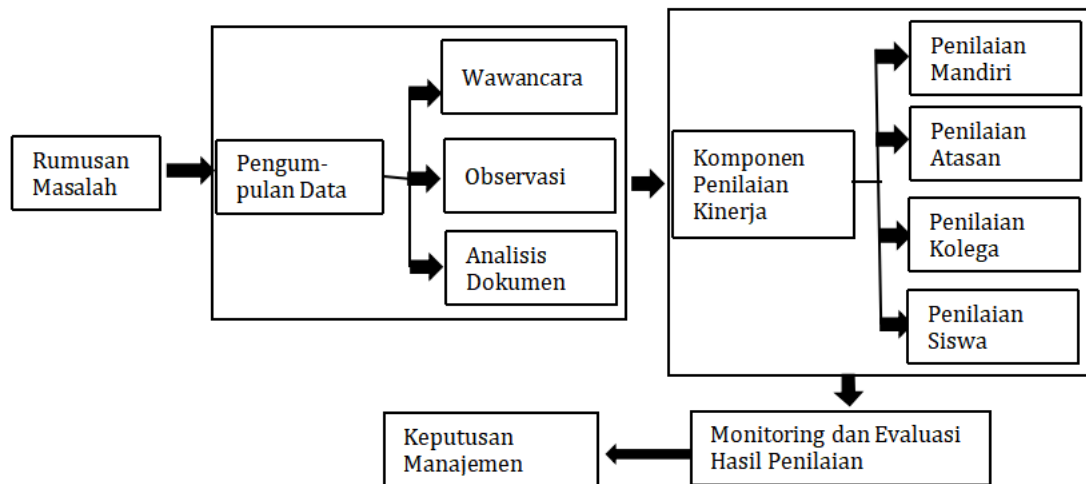
Dalam konteks transformasi digital, evaluasi kinerja berbasis proyek menjadi relevan. Anisa *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa model ini memungkinkan organisasi memberikan umpan balik yang lebih sering dan spesifik kepada karyawan setelah setiap proyek, membantu menyesuaikan hasil kerja dengan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Novari (2020), yang menyatakan bahwa evaluasi berbasis sistem adaptif meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan kerja.

Data dari evaluasi kinerja memberikan dasar yang kuat untuk keputusan strategis, seperti promosi, pelatihan, dan perencanaan suksesi (Armstrong & Taylor, 2014). Menurut Basuki (2023), lingkungan kerja yang berfokus pada pengembangan individu dan tim dapat tercipta melalui inovasi dalam manajemen kinerja yang menggunakan metode penilaian inklusif serta melibatkan karyawan secara langsung. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses evaluasi kinerja sekaligus memotivasi mereka untuk berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Terkait keterlibatan karyawan dalam penilaian, metode *360-degree feedback* lebih banyak digunakan dibandingkan metode-metode yang lain. Habibi & Manurung (2023) menelaah 450 jurnal yang melibatkan studi kasus penilaian kinerja di 12 negara. Dari 14 metode penilaian kinerja yang diimplementasikan, metode *360-degree feedback* paling dominan digunakan. Akan tetapi kesalahan utama yang sering ditemukan dalam penggunaan metode *360-degree feedback* adalah ketiadaan target yang jelas sehingga tidak selaras dengan strategi organisasi. Padahal, umpan balik yang efektif seharusnya memiliki tujuan spesifik sebagai alat ukur yang relevan untuk mendukung pencapaian organisasi (Kopsidas, 2021). Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, makalah ini berfokus pada pembahasan penggunaan metode *360-degree feedback* dalam penilaian kinerja guru dan kaitannya dengan tujuan organisasi di lembaga kursus dan pelatihan bahasa Inggris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen dengan desain sebagai berikut:



Gb. 1 Desain penelitian (dimodifikasi dari Hartati & Hikmah, 2022)

Penelitian dilakukan di Lembaga Kursus dan Pelatihan BBC Build Better Communication (LKP BBC). LKP BBC sudah berdiri sejak tahun 1980. Saat ini LKP BBC mengelola pelatihan Bahasa Inggris di 21 cabang yang tersebar di berbagai kota di pulau Jawa. Untuk menjalankan proses belajar mengajar, LKP BBC memperkerjakan sebanyak 143 orang guru baik *full timer* maupun *part timer*.

Wawancara dilakukan dengan (1) wakil direktur BBC untuk mendapatkan informasi tentang tujuan strategis lembaga serta kebijakan terkait penilaian kinerja guru; (2) manajer akademik BBC Pusat untuk mendapatkan gambaran umum pelaksanaan penilaian kinerja guru BBC beserta dokumen-dokumen terkait; (3) koodinator pendidikan cabang untuk mendapatkan informasi pelaksanaan penilaian guru BBC di cabang bersangkutan. Observasi dilakukan untuk mengamati proses aspek penilaian *teaching performance*. Sementara data terkait pelinaian kinerja guru yang berhubungan dengan tujuan strategis lembaga diperoleh dari dokumen laporan bulanan akademik cabang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Penilaian Kinerja Guru

Impelementasi *360-degree feedback* dalam penilaian kinerja guru LKP BBC mengintegrasikan *personal appraisal* secara umum yang meliputi aspek-aspek kompetensi yaitu *Knowledge, Skills, dan Attitude*. Aspek-aspek ini diselaraskan dengan sasaran mutu LKP BBC sebagai indikator keberhasilan ketercapaian visi LKP BBC yaitu menjadi lembaga

pendidikan terpercaya yang menghasilkan lulusan berkarakter dan berkompetensi unggul. Adapun sasaran mutu sebagai tujuan strategis lembaga yang dicanangkan oleh LKP BBC adalah: (1) Minimal 80% siswa LKP BBC mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris secara baik dan benar sesuai dengan levelnya; (2) Minimal 85% siswa LKP BBC puas; dan (3) Minimal 90% Guru LKP BBC memiliki score TOEFL \geq 500.

Penilaian kinerja guru dilakukan satu kali dalam setahun dan berakhir pada bulan Desember. Guru dinilai menggunakan model *360-degree feedback yang disesuaikan untuk mencapai tujuanstrategis lembaga tersebut di atas. Guru yang dinilai adalah guru yang sudah memiliki masa kerja paling rendah delapan bulan pada bulan Desember. Penilaian kinerja guru BBC dilakukan terhadap komponen-komponen sebagai berikut:*

Tabel 1: Aspek Penilaian Kinerja Guru (PKG)

No	Aspek Penilaian	Komponen Penilaian	Bobot	Pelaksana Penilaian
1	Personal Perfomance	Personal Appraisal	20%	Atasan, Mandiri, Siswa
		TOEFL	10%	Manajemen Pusat
2	Teaching Output	Students Retention	15%	Manajemen Pusat
		Students Achievement	15%	Manajemen Pusat
		Students Continuity	20%	Manajemen Pusat
3	Teaching Performance	Teaching Performance	20%	Rekan Guru
Total			100%	

Aspek Penilaian Personal Performance

Penilaian *Personal Performance* meliputi dua komponen penilaian, yaitu *Personal Appraisal* dan Skor TOEFL. Penilaian *Personal Perfomance* dilakukan oleh tiga pihak, yaitu atasan guru (Koordinator Pendidikan Cabang) dan guru sendiri (*self-appraisal*) menggunakan Formulir Penilaian *Persanal Performance* yang meliputi komponen: disiplin, tertib administrasi, keaktifan dalam pelatihan-pelatihan, tanggung jawab, kemampuan memotivasi siswa, loyalitas, penampilan, hubungan kerja, dan aktualisasi diri.

Di samping penilaian oleh atasan dan diri sendiri, Penilaian *Personal Perfomance* guru juga dilakukan oleh siswa dan merupakan bagian dari Survey Kepuasan Pelanggan (SKP) yang meliputi aspek fasilitas umum, layanan umum, program, guru, dan harga. SKP diberikan kepada siswa dalam bentuk angket dua minggu sebelum pelaksanaan ujian kenaikan level. Oleh sebab itu, seorang siswa dapat mengisi tiga atau empat kali SKP dalam periode penilaian kinerja guru. Aspek guru dalam SKP meliputi komponen (1) berbahasa Inggris dengan jelas, (2) menggunakan teknik mengajar yang menyenangkan, (3) menggunakan alat bantu pengajaran yang tepat, (4) kesempatan berlatih berbicara dalam

bahasa Inggris, (5) membantu siswa dalam mengatasi kesulitan belajar, dan (6) memotivasi siswa.

Komponen kedua *Personal Performance*, Skor TOEFL, diperoleh melalui pemberian test TOEFL kepada guru-guru akan dinilai. Test TOEFL yang diberikan menggunakan format *Paper Based Test* (PBT), yaitu *Listening Comprehension*, *Structure & Written Expressions*, dan *Reading Comprehension*. Pelaksanaan dan penilaian test TOEFL diselenggarakan oleh manajemen LKP BBC Pusat.

Aspek Penilaian Teaching Output

Penilaian *Teaching Output* mengacu kepada sasaran mutu LKP BBC yang meliputi aspek akademik (*Students Achievement*) dan aspek bisnis untuk memastikan keberlangsungan usaha LKP BBC (*Students Retention* dan *Students Continuity*). *Students Achievement* adalah rekaman hasil belajar siswa berupa nilai rapor siswa yang diberikan setelah menyelesaikan satu level. Skor sub-aspek *Students Achievement* dalam penilaian kinerja seorang guru adalah prosentasi skor rata-rata nilai rapor ≥ 85 dari semua siswa yang diajar dan sudah menyelesaikan level belajarnya dalam periode penilaian kinerja guru. Skor rata-rata ≥ 85 merupakan skor yang digunakan sebagai indikator ketercapaian sasaran mutu nomor 1 di atas.

Students Retention prosentase tingkat kebertahanan dalam satu kelas yang diajar oleh guru yang dihitung dengan membandingkan jumlah siswa di awal kelas dimulai dengan jumlah siswa yang mengikuti pelaksanaan ujian kenaikan level. Sementara *Students Continuity* adalah prosentase jumlah siswa dalam satu kelas yang melanjutkan ke level berikutnya yang dihitung dengan membandingkan jumlah siswa yang melanjutkan ke level berikutnya dengan jumlah siswa yang mengikuti ujian kenaikan level. Nilai akhir *Teaching Output* merupakan akumulasi dari penilaian terhadap kelas-kelas yang sudah diselesaikan oleh seorang guru dalam satu tahun.

Tabel 2: Contoh Rekapitulasi Penilaian *Teaching Output*

Name Les Vis leonard
 Reg. No. 04240610
 Branch Ciracas

No	Level	Date of Test	Number of Students			
			Start	Exam	Score \geq 80	Continue
1	PC5B	26/01/24	14	14	14	14
2	PC3A	26/01/24	13	13	13	13
3	PC6A	26/02/24	9	9	9	9
4	PC6A	25/04/24	14	14	14	14
5	PC3B	25/06/24	14	14	14	14
6	PC6B	27/06/24	9	9	9	9
7	PC6B	25/07/24	9	9	9	9
8	PC6B	26/08/24	14	14	14	14
9	PB-1	26/09/24	10	10	10	10
10	PC-4A	27/09/24	15	14	14	14
11	BS 1	25/10/24	16	16	16	7
12	PB 1	26/10/24	13	13	13	11
13	PB 1	21/11/24	13	13	13	13
14	IN 2	22/11/24	8	8	8	8
TOTAL			171	170	170	159
				99,4%	99,4%	93,0%

Aspek Penilaian Teaching Performance

Teaching Performance adalah penilaian penampilan guru saat mengajar di dalam kelas. Penilaian dilakukan melalui metode observasi oleh rekan sejawat guru yang ditunjuk oleh koodnitor pendidikan cabang menggunakan formulir *Checklist* Observasi Kelas berisi 23 butir pertanyaan checklist dengan skala 4 (excellent, good, acceptable, poor). Butir-butir pertanyaan tersebut dikelompokkan kedalam empat komponen, yaitu *Classroom Management (25%)*, *Teaching Media (20%)*, *Lesson Planning (25%)*, dan *Teaching Skills (30%)*. Dalam hal ini, guru penilai akan mengoservasi langsung pada saat guru yang akan dinilai sedang mengajar di dalam kelas. Penilaian dilakukan minimal di tiga kelas yang berbeda. Nilai akhir *Teaching Performance* adalah nilai rata-rata penilaian secara keseluruhan.

Hasil Penilaian Kinerja Guru

Penilaian guru pada LKP BBC bermuara kepada keputusan manajemen terkait kepangkatan guru serta besaran honor mengajar untuk setiap jenis kelas yang diajar. Dengan menetapkan *passing score* sebesar 85, seorang guru dengan nilai 85 atau lebih akan diberikan kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi dan besaran honor mengajar sesuai tabel tarif mengajar guru di LKP BBC. Hasil akhir penilaian kinerja guru dituangkan dalam Surat Keputusan Direktur LKP BBC dan kepada masing-masing guru yang dinilai diberikan sebuah raport guru.

NAMA		NIK			
NO. URUT		CABANG			
NO	ASPEK PENILAIAN	BOBOT	NILAI		SKOR
			HURUF	ANGKA	
1	Personal Appraisal	20%			
2	Tingkat Kebertahanan Siswa	15%			
3	Prestasi Siswa	15%			
4	Tingkat Keberlanjutan Siswa	20%			
5	Teknik Pengajaran	20%			
6	TOEFL	10%			
TOTAL					
RESUME					
HASIL PENILAIAN		TARIF MENGAJAR			
PANGKAT LAMA		REG	DYN/SIC	ECEP	OYEP
PANGKAT BARU					
		TOEFL SCORE			

Gambar 1: Format Rapor Guru

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja guru di LKP BBC Build Better Communication menggunakan model *360-degree feedback*. Penilaian dilaksanakan secara sistematis dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti siswa, rekan kerja, dan manajemen. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi yang lebih komprehensif dan objektif, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kompetensi dan kualitas pengajaran guru. Objektivitas penilaian sangat tinggi karena 60% data diambil tanpa melibatkan unsur subjektivitas penilai (tingkat kebertahanan siswa, prestasi siswa, tingkat keberlanjutan siswa, dan skor TOEFL). Sementara 40% data lainnya, yaitu *personal performance* dan teknik pengajaran, bisa saja melibatkan unsur subjektivitas meskipun dilaksanakan seobyektif mungkin.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa proses penilaian kinerja guru dapat dikaitkan dengan pencapaian sasaran strategis lembaga. Hasil evaluasi tidak hanya digunakan sebagai alat ukur performa individu, tetapi juga sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan peserta didik. Dengan demikian, metode *360-degree feedback* terbukti sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru serta mendukung pencapaian standar mutu lembaga pendidikan nonformal seperti LKP BBC.

REKOMENDASI

Metode *360-degree feedback* dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan nonformal lainnya untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam evaluasi kinerja guru. Pemanfaatan teknologi dalam proses evaluasi juga perlu ditingkatkan agar pengumpulan data, analisis, serta penyampaian umpan balik dapat dilakukan secara lebih efisien dan real-time. Selain itu, pelatihan berkala bagi evaluator dan karyawan menjadi hal yang krusial untuk memastikan pemahaman yang baik terhadap sistem penilaian serta mengurangi potensi bias dalam evaluasi.

LKP BBC dapat meningkatkan efektivitas metode *360-degree feedback* dengan memperluas indikator penilaian yang mencakup aspek inovasi dalam pengajaran dan adaptasi terhadap teknologi pendidikan. Selain itu, tindak lanjut yang lebih terstruktur seperti mentoring atau program pelatihan berbasis hasil evaluasi perlu diterapkan guna mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Untuk memastikan keberlanjutan dampak positif dari evaluasi ini, sistem penilaian juga perlu lebih diselaraskan dengan strategi jangka panjang lembaga agar tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengkaji efektivitas metode *360-degree feedback* dalam berbagai konteks lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai dampaknya terhadap kinerja guru. Selain itu, studi tambahan dapat difokuskan pada tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam penerapan metode ini serta strategi terbaik untuk mengatasinya. Lebih jauh, penelitian mengenai integrasi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dalam *360-degree feedback* juga dapat dilakukan untuk melihat bagaimana teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, N. A., Uman, I. H. M., Kusumanto, I., & Devani, V. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Umpan Balik 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus: Pt. Riau Graindo). *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, 4(2), 358–366. <https://repository.uin-suska.ac.id/58124/>
- Anshori, M. I., Hardiansyah, A. T., & Maksun, M. J. S. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback. *Management and Education Journal*, 2(1), 14–24. <https://managementeducationjournal.com/index.php/mej/article/view/20/15>

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action* (13th ed.). Kogan Page.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Jason, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education. <http://www.pearsonhighered.com>
- Envisia Learning. (2022). *Mastering the 360 Degree Feedback Process: Complete Guide*. <https://www.envisialearning.com>
- Habibi, R., & Manurung, A. G. R. (2023). SLR Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology. *Journal of Applied Computer Science and Technology*, 4(2), 100–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.52158/jacost.v4i2.511>
- Hartati, T., & Hikmah, N. (2022). Employee Performance Assessment of PT.Satria Manunggal Petrolindo Using 360-Degree Feedback Method. *Sinkron*, 7(2), 384–391. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i2.11340>
- Huda, M. (2022). Evaluasi Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 44–56. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBMT/article/view/10045>
- Kopsidas, O. (2021). The 360-Degree Feedback Model as a Tool of Total Quality Management. *Economics World*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.17265/2328-7144/2021.01.001>
- Leslie, J. (2022). *360-Degree Feedback: Guidelines and Best Practices*. Center for Creative Leadership. <https://www.ccl.org>
- Novari, R. (2020). Implementasi Sistem Adaptif dalam Evaluasi Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 78–90. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/7890>
- Nowack, K. (2022). Leveraging 360-Degree Feedback for Organizational Growth. *Journal of Workplace Performance*, 29(3), 87–96. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0030011>
- Pasolong, H. (2019). Pengukuran Kinerja SDM. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 177–188. <http://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/inisiatif/article/view/17>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Rajawali Pers.

- Saputra, M. O., Musdalifah, & Al Fajery, M. R. (2024). PERANCANGAN MODEL PENILAIAN KINERJA METODE 360 PADA KANTOR PERUMDA PARKIR MAKASSAR RAYA. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 236–248. <https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/admit/article/view/2929>
- Sjamdra, R. K., Putra, I. G. N. A. W., & Lusiani, T. (2021). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode 360 Degree Feedback (Studi Kasus PT Syahid Husada Dewata). *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Akuntansi*, 10(1). <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.php/jsika/article/view/3517/1649>
- Susanto, R., & Andriana, A. D. (2019). Analisis Metode 360 Derajat untuk Penilaian Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 19–24. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurnal-unikom/article/view/2232/1516>
- Wibowo, A. T., Sutrisno, T. F., & Kenang, I. H. (2023). The Role of Soft Total Quality Management Towards Operational Performance at PT SIER. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 85–93. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/jabm.9.1.85>
- Yamani, N., Moosavi, S. A., Alizadeh, M., Khorvash, F., & Ghiasi, M. (2022). A 360-degree performance evaluation of emergency medicine ward in Alzahra Hospital. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 62(3), 13–17. https://jpma.org.pk/index.php/public_html/article/view/1023